

Государственное казенное общеобразовательное учреждение Ленинградской области
«Саблинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа»
(ГКОУ ЛО «Саблинская вечерняя школа»)

СОГЛАСОВАНО:

общим собранием работников

(протокол № 1 от 30.08.2023)

УТВЕРЖДЕНО:

Приказ от 04.09.2023

№ 41.2 -ОД

Положение о системе оплаты труда и стимулирования работников Учреждения

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников Учреждения (далее - Положение) регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками Государственного казенного общеобразовательного учреждения Ленинградской области «Саблинская вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» (ГКОУ ЛО «Саблинская вечерняя школа») (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее положение разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений от 22.12.2017 № 11;
- Методических рекомендаций, направленных письмом Минобрнауки от 29.12.2017 № ВП- 1992/02;
- Постановления Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области»;
- Постановлением Правительства Ленинградской области от 22 июня 2020 года №423 «О внесении изменений в постановление Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам

экономической деятельности и признании утратившим силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

1.4. Положение определяет порядок установления должностных окладов (ставок, ставок заработной платы), виды, размеры и порядок установления надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат и порядок оказания материальной помощи.

Премияльные выплаты по итогам работы и стимулирующая надбавка по итогам работы не выплачиваются:

- работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске по беременности и родам;

- работникам, уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

- работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания (в отчетном периоде).

1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) Учреждения утверждается приказом органа государственной власти Ленинградской области, исполняющего функции и полномочия учредителя учреждения (далее – уполномоченный орган), в кратности от 1 до 5.

2. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов

2.1. Должностные оклады, (оклады, ставки заработной платы) являются фиксированными размерами оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, – без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы.

2.2. Размеры должностных окладов работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей педагогических работников к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПГТ, одного КУ не допускаются.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускаются.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПГТ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных Положением о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 № 262.

2.4. Определение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения, устанавливается в размерах не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области на очередной финансовый год и на плановый период, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более, чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.6. Межуровневые коэффициенты по должностям работников образования:

- Учитель с высшим образованием: межуровневый коэффициент - 2,00
- Учитель без высшего образования: межуровневый коэффициент – 1,7

2.7. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает все должности специалистов и руководителей данного учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее-выплаты по ставке заработной платы, определяются:

- за педагогическую работу - исходя из установленной нормы часов за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (учебной нагрузки) с учетом особенностей определения выплат по ставке заработной платы за педагогическую работу в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

- учебная нагрузка педагогических работников определяется на начало учебного года, на основе утверждаемого приказом по Учреждению тарификационного списка педагогических работников.
- Учебная нагрузка педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, может быть установлена отдельно по полугодиям учебного года.
- Педагогическим работникам, поступающим на работу до начала учебного года, выплаты по ставке заработной платы осуществляются в размере ставки заработной платы.

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) не образуют новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории для Учреждения по расположению постоянного рабочего места устанавливается в следующих размерах:

Расположение постоянного рабочего места	коэффициент специфики территории
1	2
3 группа: территория Ленинградской области	1,0

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работников определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + KB_i + ПЗ_i + УС_i,$$

Где:

KB_i - надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям для i -го работника;

$ПЗ_i$ – надбавка почетные, отраслевые, спортивные звания для i – го работника;

$УС_i$ - надбавка за ученую степень для i – го работника

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность для отдельных категорий работников устанавливается в следующих размерах:

квалификационная категория	надбавка
1	2
высшая категория	0,30
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

Наличие квалификационной категории подтверждается соответствующим документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный»; «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
отраслевые (ведомственные награды)	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Надбавка за ученую степень устанавливается отдельным категориям работников при условии соответствия ученой степени профилю деятельности работника Учреждения в следующих размерах:

Категория работников	Научная степень	Надбавка
Научные работники ПКГ должностей педагогических работников (третий и четвертый КУ)	Кандидат наук	0,07
	Доктор наук	0,15

Надбавка применяется со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

2.15. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается уполномоченным органом в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя. Установление должностных окладов руководителей сверх минимальных уровней осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.16. Должностные оклады по должности заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются в размере 90% минимального уровня должностного оклада руководителя.

2.17. к должностным окладам руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров применяется повышающий коэффициент специфики территории, согласно с пунктом 2.10 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации могут относиться:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- компенсационные выплаты за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ

3.2. Компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, определяются при условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) и устанавливаются согласно степени вредности условий труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

3.4. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

– за особенности и специфику работы в образовательной организации:

Минимальные размеры компенсационных выплат за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных в связи со спецификой работы образовательной организации

№п/п	категория работников, условия	выплаты, % от должностного оклада, выплат по ставке заработной платы
1	Работникам за работу с лицами, которым решением суда определено содержание в исправительных учреждениях	30% ежемесячно

3.5. Размеры выплат компенсационного характера за выполнение отдельных дополнительных обязанностей, работ в Учреждении могут быть следующие:

№п/п	Категория работников, виды работ (обязанностей)	Выплаты
1.	Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных	5000 руб.
2.	Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя за счет	5000 руб.

	межбюджетных трансфертов из федерального бюджета (при наличии нормативного правового акта Российской Федерации):	
3.	учителям и преподавателям за проверку письменных работ обучающихся:	
	по русскому и родному языку	20% РДО
	по математике	15% РДО
	учеников 1-4 класса, по иностранному языку и черчению	10% РДО
4.	педагогическим работникам за заведование кабинетом (при наличии материальной ответственности)	10% РДО

РДО – размер должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), установленный по соответствующей должности с высшим образованием, без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы.)

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие надбавки за результативность, качество по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- премиальные выплаты к значимым датам (событиям);
- профессиональная стимулирующая надбавка.

4.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Стимулирующая выплата за результативность работы по итогам года (полугодия) определяется на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников.

4.4. Премирование работника по итогам работы за период не чаще 1 раза в квартал на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с основаниями для премирования и выполненной работой.

4.5. По результатам контроля для каждого работника определяются баллы по каждому показателю премирования (приложения) находится их общая сумма.

4.6. Исходя из объема средств для премиальных выплат по итогам работы определяется стоимость одного балла и размер премии для каждого работника.

4.7. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам осуществляются по решению руководителя Учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу (приложение 4).

Данная премиальная выплата может быть установлена за выполнение поручений вышестоящих органов, директора Учреждения срочных и важных заданий, требующих оперативности, высокой квалификации. Степень важности(срочности) работ определяется директором, исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

Размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам распорядительным актом Учреждения.

4.8. В образовательной организации могут начисляться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся: призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за повышение своего профессионального уровня: прохождение курсов повышения квалификации; профессиональную переподготовку, прохождение курсов на обучающей платформе при подготовке к ГИА в Ленинградской области (приложение 5)

4.9. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам; особым событиям;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области;

Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.10. Профессиональная стимулирующая надбавка может быть установлена по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

4.11. Основанием для выплаты профессиональной стимулирующей надбавки является наличие диплома о профессиональной переподготовке или удостоверение о повышении квалификации работника.

4.12. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников, входящим в одну профессиональную квалификационную группу, один квалификационный уровень.

4.13. Размер профессиональной стимулирующей надбавки может устанавливаться в размере 3% должностного оклада сроком на один год с момента предоставления подтверждающего документа.

Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

4.14. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.15. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителей) устанавливаются приказами директора Учреждения.

4.16. В число премируемых входят все работники Учреждения, включая совместителей.

4.16. Основным условием премирования является отсутствие существенных замечаний по качеству и своевременности выполнения каждого показателя премирования работниками, а также объективность и достоверность предоставляемой ими информации.

4.17. Премия не выплачивается при наличии существенных замечаний инспекционного контроля, по результатам проверок, при вынесении дисциплинарного взыскания. К существенным замечаниям относятся нарушение Устава Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течении учебного года. в этом случае он исключается из списка премируемых по итогам работы за тот период, в котором, в котором на него было возложено взыскание. Если взыскание было снято в течение того же учебного года, в котором оно было наложено, то размер премии за учебный год определяется пропорционально периоду без взыскания по отношению к полному учебному году.

4.18. Размер премии не зависит от стажа работы, должностного оклада, объёма нагрузки.

4.19. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями уполномоченного органа.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам.

5.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику на основании личного заявления работника, либо по представлению директора Учреждения.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается уполномоченным органом.

5.4. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 2 % фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5.5. Материальная помощь может быть оказана в случае:

-смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

-утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

-тяжелого заболевания, затраты на лечение, которого, не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201) либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. №201), с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение.

5.6. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 3 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5.7. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда Учреждения в целом за календарный год.

5.8. По заявлению работника возможно оказание единовременной материальной помощи работнику в случае его тяжелого материального положения, тяжелого заболевания детей, требующего затраты на лечение и особый уход.

5.9. Материальная помощь может быть оказана по заявлению работника в случае обращения в медицинские учреждения на платной основе, в случае сложных условий проживания и других непредвиденных ситуациях в конце финансового года за счет экономии, образовавшейся в Учреждении.

6.Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его утверждения.

6.2. Дополнения, изменения в настоящее Положение вносятся локальным нормативным актом Учреждения.

к Положению о системе оплаты труда и стимулирования работников Учреждения

Показатели эффективности деятельности педагогических работников (учителей) для установления премиальных выплат по итогам года

Критерий	Показатели	Индикаторы	Расчет в баллах	Период	источники
1. Обеспечение качества обучения	1.1. Успеваемость обучающихся по предмету по итогам промежуточного тестирования	100%	3	По итогам учебного года	Самоанализ деятельности учителя. Справка ответственного за организацию УВП
	1.2. Результаты государственной итоговой аттестации:			По итогам года	Справка ответственного за организацию УВП
	Письменный экзамен (с учетом наполняемости)	100%	2-5		
	Экзамен по выбору	100%	2		
	1.3. Результативность участия обучающихся в предметных неделях	Региональный уровень: победитель	7	по факту (квартал, год)	. Копии приказов, протоколов, дипломов, грамот.
		Школьный уровень	1		
	1.4. Участие обучающихся в предметных олимпиадах	Региональный уровень	5	по факту (квартал, год)	Копии приказов, протоколов, дипломов, грамот.
		Школьный уровень	1		
	1.5. Взаимодействие учителей с начальниками воспитательного отдела исправительного учреждения в части обучения осужденных, не имеющих образования.	100%	1-2	По итогам полугодия	Работа с этапной книгой
	1.6. Посещение курсов, семинаров по вопросам повышения качества образования	Использование полученных знаний в практической деятельности	1	Полугодие, год	. Сертификаты. Выступления на совещаниях на МО с опытом работы.
	1.7. организация учебной деятельности	Защита проектов	10	год	Защита и наличие презентаций
2. Результативн	2.1. Уровень организации внеклассной работы по	Проведение внеклассных		По итогам	Конспект(презентация) проведенного

ость внеклассной работы по предмету,	предмету	мероприятий по предмету (за каждое мероприятие)	1	полуг- дия/года	мероприятия, копия приказа о проведении мероприятия
	2.2. Уровень организации общешкольной работы	Проведение общешкольных мероприятий	2-3	По итога года	Конспект(презента ция) проведенного мероприятия, копия приказа о проведении мероприятия
	2.3. Проведение открытых уроков (за каждый урок)	региональный уровень школьный уровень	10 1-2	Полуго- дие/год	Конспект(презента ция). Справка ответственного за организацию УВР
	2.4. Организация и проведение общешкольных мероприятий	-выпускных вечеров мероприятий совместно с воспитательны м отделом исправительно го учреждений	10 7	По факту проведе- ния	Сценарий мероприятия. Копия приказа о проведении
	2.5. Участие обучающихся в конкурсах творческих работ (дистанционно)	Межрегиона- льном; Конкурсах, проводимых ФСИН Школьном	15 5 2	по факту (полуго- дие , год)	. Копии приказов, протоколов, дипломов, грамот, сертификатов.
3. Качество профессионал ьной деятельности	3.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, применяемых в учебном процессе; участие в инновационной и экспериментальной работе и др.	Проведение инновационной и эксперименталь ной работы	1	Полугод ие/год	Наличие разработок
	3.2. Выступления на семинарах, педагогических советах, МО по вопросам повышения качества образования	Региональный уровень Школьный уровень	8 1	Полугод ие/год	Текст выступлений.
	3.3. Наличие сайта педагога	Профессионал ьный рост	15	Итоги год	Скрин страницы

	3.4. Оформление кабинетов (обновление, оформление стендов)	Эстетическое содержание кабинета	1	Полугодие/год	Рейд по кабинетам
	3.5. Мероприятия, обеспечивающие взаимодействие с воспитательным отделом исправительного учреждения при подготовке к празднованию юбилеев образовательного учреждения. Ответственность за подготовку и проведение.	По факту	15	Полугодие	Сценарий мероприятия. Копия приказа по учреждению
	3.6. Использование, создание и формирование фонда электронных образовательных ресурсов (электронные учебники, тестирование на ПК).	за каждый электронный ресурс, созданный преподавателем	1	По итогам года	Предоставление на ПК папки с тестами.
	3.7. Руководство МО	Информирование педагогов о современных требованиях в организации учебного процесса	1	По итогам учебного года	Наличие плана работы и протоколов заседаний.
	3.8. Организация наставничества над молодыми учителями.	Проведения консультаций. Оказание методической помощи.	8	По итогам учебного года (2 квартал)	Копия приказа о назначении руководителя наставничества. Наличие плана работы. Справки.
	3.9. Выполнение мероприятий при подготовке и проведении совещаний, педсоветов и ведение протоколов	Организация подготовки и проведения, ведение протоколов	1-2	По итогам года	Наличие протоколов
	3.10. Создание презентаций, видеороликов из жизни школы	Подготовка материалов, фото	5-10	Полугодие/год	Наличие презентаций/видеороликов, применение на общешкольных мероприятиях
	3.11. обеспечение	Защита	2-4	Итоги	Наличие

	проектной деятельности	проектов		года или полугодия	презентаций, фото защиты проектов
4. Качество воспитательной деятельности классных руководителей	4.1. Взаимодействие классных руководителей с начальниками воспитательного отдела исправительного учреждения в части недопущения пропусков без уважительных причин	100%	1	По итогам полугодия	% посещаемости
	4.2. Качественное оформление отчетной документации	Соблюдение сроков сдачи документов	1	По полугодиям	Протоколы МО
	4.3. Ведение журналов учебных занятий без замечаний	за отсутствие замечаний	1	По полугодиям	Справка ответственного за УВР или директора
5. Личный вклад в развитие учреждения, повышение имиджа Учреждения	5.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах:	Участие:	10	Полугодие/год	Копии грамот, дипломы
		Призовые места федерального уровня:	15		
		Призовые места регионального уровня	13		
		Участие в конкурсах, олимпиадах, проводимых ФСИН	6		
	5.2. Наличие публикаций о различных аспектах деятельности	Наличие публикаций в средствах массовой информации или на порталах в сети Интернет:		По факту	Ксерокопия статьи или дипломов, грамот.
		Федеральный уровень	15		
		Региональный	10		
6. Соблюдение исполнительской дисциплины	6.1. Соблюдение требований по охране труда и технике	Отсутствие замечаний	1	По итогам года	Отчет директора по результатам самообследования
		Школьный	2		

	безопасности в учебных кабинетах, отсутствие травматизма во время учебных занятий, соблюдение санитарно-гигиенических требований, противопожарных норм				
--	--	--	--	--	--

Приложение 2

к Положению об оплате труда и стимулирования работников Учреждения

Показатели эффективности деятельности ответственного за организацию УВР для установления премиальных выплат по итогам работы

Критерий	Показатели	Индикаторы	Расчет в баллах	Период	источники
1. Обеспечение качества обучения	1.1. Общие показатели успеваемости обучающихся на уровне Учреждения по результатам ГИА, других форм независимой оценки качества образования	Результаты по обязательным предметам. Результаты по предметам по выбору.	3 2		Копии протоколов экзаменов.
	1.2. Динамика качества усвоения образовательных программ	Отсутствие обучающихся, имеющих академическую задолженность по предметам	5	Итоги года	Ведомости успеваемости. Справка по итогам года
	1.3. Обеспечение проектной деятельности	Контроль за организацией защиты проектов	2	Итоги полугодия (или год)	Наличие презентаций, фотографий защиты проектов
2. Качество профессиональной деятельности	2.1. Участие педагогов в профессиональных конкурсах	Призовые места педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства: -федеральный уровень; -региональный	15	По факту (полугодие/год)	Копии грамот, дипломов

		уровень;	10		
		-школьный уровень.	3		
	2.2. Публичное выступление педагогов на различных профессиональных форумах т.д.	На федеральном уровне;	10	1 раз в квартал	Копии грамот, дипломов, сертификатов, докладов
		Региональном уровне;	8		
		Школьном уровне.	2		
3. Личный вклад в развитие Учреждения	3.1. Наличие публикаций о различных аспектах деятельности в периодической печати	-федеральный уровень;	15	По факту (полуго дие /год)	Наличие публикаций
		-региональный уровень;	10		
		-школьный уровень.	2		
	3.2. Обеспечение участия школьников в конкурсах в рамках воспитательной работы	Факт участия (за каждого участника) региональном уровне; школьный уровень	10 2	п факту (полуго дие/год)	Приказы, грамоты, дипломы, благодарности
	3.3. Организация и реализация здоровьесберегающих технологий	Отсутствие случаев травматизма	1	По итогам года	Отсутствие травм
	3.4. Руководство по разработке нормативных документов Учреждения: учебный план; образовательные программы; программы воспитания; руководство методической работой.		8 4	По итогам года	Утверждение нормативных документов на совещаниях Наличие плана работы

Приложение 3

к Положению об оплате труда и стимулирования работников

Показатели эффективности деятельности главного бухгалтера для установления премиальных выплат по итогам работы

Критерий	Показатели	Расчет в баллах	Период	источники
1. Эффективности деятельности	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	1	1 квартал	Отсутствие замечаний
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	1		Отсутствие замечаний
	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарноматериальные ценности и услуги.	2	Полугодие/год	Отсутствие замечаний
	Наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	8	Полугодие/год	Отсутствие замечаний
	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждения, целевое использование средств	1	По итогам года	Отсутствие замечаний
	Соблюдение требований по охране труда и технике безопасности в учебных кабинетах	1	По итогам года	Отсутствие замечаний и нарушений

Приложение № 4

к положению о системе оплаты труда
и стимулирования работников Учреждения

Основание для премирования работников и размеры премий за выполнение особо важных работ и премиальные выплаты к значимым датам (событиям) и другим событиям

Категории работников	Основание для премирования	Размер премии, руб.	период	источники
Педагогические работники	Качественное и оперативное выполнение заданий и работ, разовых поручений руководства	До 2000	По факту выполнения	Справка директора
	Разработка и внедрение мероприятий, направленных на улучшение условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности в образовательной организации	До 2000	По итогам полугодия, года	Наличие документов и локальных актов
	Участие в разработке образовательных программ, планов работ школы.	До 5000	По итогам года	Утверждение на заседании МО
	Выполнение непредвиденных дополнительных работ	До 1700	По факту выполнения за квартал	Справка директора
	Обеспечение качественной работы компьютерной техники, обеспечение качественной работы демонстрационного и лабораторного оборудования.	До 2000	По итогам года	Копия приказа о назначении. Справка ответственного за организацию УВП
	Заполнение программы Аттестаты. Печать аттестатов.	До 5000	За 2 квартал	Копия приказ о назначении ответственного
	Организация печати дубликатов аттестатов	500	По мере необходимости	Копия приказа о выдаче дубликата аттестата
Работники Учреждения	Руководство ремонтными работами в Учреждении	До 5000	В конце календарного года	Копия приказа о назначении ответственного

Выполнение работы по внесению информации в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об образовании.	До 3000	1 и 2 квартал.	Копия приказа о назначении ответственного
Премияльные выплаты к значимым датам (событиям)	Не менее 5000 р.	По факту	Копия приказа директора Учреждения
Поощрение работников за соблюдение мер предосторожности против новой коронавирусной инфекции (профилактические прививки) и ревакцинацию	Не менее 5000 р.	По факту	Документы, подтверждающие вакцинацию, ревакцинацию)
Организация обучения по ОТ. Ведение журнала инструктажей по ОТ	Не менее 500	По факту в конце года	Ведение журнала
Заведование кабинетами. Организация эффективного использования кабинетов в результате рейдов или конкурса кабинетов	До 8000	В конце года	Наличие документации, программ, тестов при использовании на ПК

Приложение 5

к положению о системе оплаты труда

и стимулирования работников Учреждения

Разовые премии за повышение квалификационного уровня

Основания для премирования	Размер выплат (единовременно)
Прохождение курсов повышения квалификации по профилю деятельности	3% должностного оклада
Профессиональная переподготовка по профилю деятельности	4% должностного оклада
Своевременное прохождение курсов на обучающей платформе учителей, привлекаемых к ГИА в Ленинградской области	3% должностного оклада